

Кравчук О. І.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Гідна праця фахівців у сфері управління персоналом багато в чому визначається його здатністю вчасно відповідати на запити бізнесу щодо виконання нових функцій управління персоналом. Формування такої здатності залежить від системи професійного розвитку в даній сфері та її відповідності сучасним трендам функції управління персоналом, які в майбутньому кардинально ви-

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

вирішення поставлених завдань за відповідну винагороду. Організаціям необхідно швидко адаптуватися до нових умов, що багато в чому залежить від їх гнучкості і здатності пристосовуватися до змін. Поряд з цим стає все складніше управляти, мотивувати і утримувати кваліфікований персонал з урахуванням контролю витрат. Виникає потреба в оптимізації управління персоналом з метою забезпечення потреби організації в працівниках з правильною кваліфікацією на потрібній позиції для вирішення поставлених завдань за відповідну винагороду.

Концептуально нове бачення сучасної функції управління персоналом описано у моделі управління персоналом Д. Ульріха [1], внесок якого в прогнозування майбутнього управління персоналом полягає у визначенні ним: чотирьох ключових ролей управління персоналом, які роблять організацію ефективною і дружньою до працівників; нових стратегічних актуальних проблем управління персоналом, які мають бути вирішені на майбутнє; стратегічної ролі управління персоналом в організації. Він запропонував змінити структуру функціоналу управління персоналом і побудувати її навколо запропонованих ним ролей, а саме: стратегічного партнерства, управління змінами, експертного адміністрування та захисту працівників.

Експертні оцінки важливості у майбутньому функції управління персоналом були дані компанією Boston Consulting Group (BCG) разом із Всесвітньою федерацією асоціацій управління

людьми (WFPMA) [2], в яких відображено повну картину пріоритетів управління персоналом і можливостей його розвитку, а також показано їх взаємозв'язок з операційною та фінансовою діяльністю компаній. До числа найпереконливіших висновків зазначеного дослідження належать: доведення взаємозв'язку можливостей управління персоналом та економічних показників; посилення ролі управління персоналом через використання аналітики та ключових показників ефективності; для досягнення ефективності діяльності ключові показники ефективності обов'язково мають бути поєднані із стратегічною діяльністю; найзатребуванішою діяльністю у сфері управління персоналом у світі є лідерство та управління талантами; для виконання нового функціоналу служби персоналу потребують більшого доступу до прийняття інвестиційних рішень; управління персоналом потребує більшого зосередження на внутрішніх клієнтах.

Важливі тенденції, з якими організації зіткнуться в найближчому майбутньому в управлінні персоналом виділені у дослідженнях і прогнозах Дж.Берсіна [3], зокрема напрямок управління персоналом розглядається в контексті технологічних змін, а його трансформацію, визначатимуть наступні зміни: масштабна реорганізація у компаніях, яка передбачатиме збільшення гнучкості принципів їх роботи, структури, розподілу посад, методів управління і розвитку працівників, поширення командного менеджменту в організації роботи функціональних підрозділів; залучення персоналу і корпоративна культура залишаться пріоритетами для бізнесу; аналіз великих масивів даних і взаємодія з персоналом у режимі реального часу набувають першочергового значення; з'явиться нове покоління інструментів для управління продуктивністю праці; турбота про здоров'я, психологічний стан і працездатність працівників стане важливим завданням менеджерів з персоналу; остерігатиметься фокусування на оптимізації, спрощення та перепроєктуванні процесів управління персоналом; «цифрове» управління персоналом і навчання допоможуть перебудувати системи управління персоналом і системи навчання та розвитку; переосмислення лідерства через застосування нових моделей лідерства, розроблення нових стратегій і приділення більшої уваги розвитку лідерських навичок персоналу; різноманітність і залучення стануть ключовими темами в управлінні персоналом; функція навчання і розвитку постане перед великими труднощами, пов'язаними революцією через появу на ринку таких платформ, як Workday Learning, SAP Jam, Saba,

Cornerstone OnDemand, LinkedIn Learning; здатність управління персоналом утримати своє місце в майбутньому, особливо в зв'язку з швидкою комерціалізацією технологій, пов'язаних зі штучним інтелектом (системи розпізнавання мови, обробка природної мови, робототехніка тощо), та їх впливом на робочі місця.

Окреслює карту майбутньої професії управління до 2025 року, і дає рекомендації щодо підготовки до потенційних змін проект CHREATE, The Global Consortium to Reimagine HR, Employment Alternatives, Talent and the Enterprise (Глобальний консорціум з переосмислення людських ресурсів, альтернатив працевлаштування, талантів і підприємства) в дослідженні «Майбутнє управління персоналом» [4]. Результати дослідження виділяють 4 основні ролі управління персоналом: інженер з організаційної результативності, який буде розвивати різні форми зайнятості і нові способи організації праці та співпраці; буде оскаржувати традиційні способи роботи і вимагають досвіду, як організація вирівнює, дозволяє, надихає і винагороджує людей для досягнення загальних цілей і результатів; архітектор культури і суспільний діяч, який супроводжуватиме відхід від старих, компаніє-орієнтованих поглядів на світ у бік поглядів, які все частіше розглядають екосистему всіх заінтересованих сторін — клієнтів, постачальників, акціонерів, співробітників і суспільства в цілому, що вимагає від компанії активнішого залучення громадськості, одночасно з важливості культури і бренду; глобальний розвідник талантів, координатор і коуч, який з огляду на зміни в динаміці робочої сили у все більш глобальному взаємопов'язаному світі знаходить нові шляхи до джерел, залучення, і поєднання талантів з більш гнучкими, різноманітними і ефективними способами; прогностист трендів та інтегратор технологій, який має володіти стратегічно думаючим лідерством і здатністю передбачати і реагувати на тенденції; його діяльність включатиме в себе глибоке розуміння даних, талант аналітика, управління рішеннями, а також можливість ефективно використовувати технологію.

Отже, для забезпечення гідної праці сфері управління персоналом один з основних аспектів, який має бути витримано в системі професійного розвитку — це формування компетенцій фахівців, які відповідатимуть на випередження запитам бізнесу та загальним трендам у даній сфері. На нашу думку, найважливішими з них є управління змінами, навчання, управління знаннями та розвиток персоналу.

Література

1. Ulrich, D. The Rise of HR: Wisdom from 73 thought leaders / D. Ulrich, W.A. Schiemann, L. Sartain. — Alexandria: HR Certification Institute, 2015. — 582 p.
2. Creating people advantages 2014-2015: How to set up great HR function: connect, prioritize, impact. — BCG, WFPMA, 2014 // available at: https://www.bcgperspectives.com/content/articles/human_resources_creating_people_advantage_2014_how_to_set_up_great_hr_functions/ (Accessed 21 March 2017).
3. Bersin, J. Predictions for 2017. Everything Is Becoming Digital Josh Bersin // available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/about-deloitte/predictions-for-2017-final.pdf> (Accessed 21 March 2017).
4. Boudreau, J. Summary of the Future of HR Project Summit / John Boudreau, Ian Ziskin, Carolyn Rearick and Andrew Schmidt. — CHREATE, 2015 // available at: http://chreate.net/CHREATE_Phase_Two_Executive_Summary.pdf (Accessed 21 March 2017).

УДК 378

Брінцева О.Г.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Академічна доброчесність нині стає необхідною умовою функціонування освітнього простору, забезпечення прогресивного розвитку вітчизняної освітньої системи. Плагіатори-високопосадовці, депутати, для яких дисертації пишуться на замовлення, вчені, які займаються самоцититуванням у явному та прихованому вигляді, велика кількість псевдонаукових статей і монографій — ці та інші ганебні явища формують сучасне «обличчя» вітчизняної освітньої системи, яка знаходиться в стані постійного реформування.

Внесок освіти в економічне зростання полягає в тому, що вона наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє народженню нових знань людини, стимулює процес продукування нових ідей та їх реалізації. З огляду на важливу роль освіти у забезпеченні соціально-економічного відродження країни, постає необ-